

### Review-Artikel: Internationale und vergleichende Arbeitsbeziehungen

Keller, Berndt

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
Verlag Barbara Budrich

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Keller, B. (2017). Review-Artikel: Internationale und vergleichende Arbeitsbeziehungen. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 24(3), 372-386. <https://doi.org/10.3224/indbez.v24i3.06>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

*“The future is a matter of empirical investigation and ...  
research of employment relations past, present and future  
benefits greatly from comparative research.”*

Nienhüser & Warhurst, 2012, S. 230

**Berndt Keller\***

## **Review-Artikel: Internationale und vergleichende Arbeitsbeziehungen\*\***

### **Zusammenfassung**

Der Artikel bietet einen Überblick über international vergleichende Arbeitsbeziehungen. Der einleitende Teil begründet die Notwendigkeit dieses spezifischen Forschungs- und Lehrgebiets und macht einige Anmerkungen zu Theorien, Forschungsstrategien, Methoden sowie ihren Möglichkeiten und Grenzen. Der Hauptteil rezensiert einige ausgewählte, aktuelle Publikationen zu globalen sowie zu EU-Arbeitsbeziehungen; besondere Berücksichtigung findet ihre Eignung für Lehrzwecke. Der Schlussteil besteht aus einigen Schlussfolgerungen in vergleichender Perspektive und diskutiert offene Fragen.

Key words: international-vergleichende Arbeitsbeziehungen  
(JEL 53, 58, 80)

### **Review article: International and comparative employment relations**

#### **Summary**

The paper presents an overview on international and comparative employment relations. The introductory part indicates the necessity of this specific area of research and teaching and presents some notes on theories, strategies of research and methods as well as their options and limitations. The main part consists of a review of some selected more recent publications on global as well as EU-related employment relations; our special focus is on their suitability for teaching purposes. The final part draws some conclusions in comparative perspective and discusses open questions.

---

\* Prof. em. Dr. Berndt Keller, Universität Konstanz, FB Politik- und Verwaltungswissenschaften.  
Email: Berndt.Karl.Keller@uni-konstanz.de.

\*\* Artikel eingegangen: 12.4.2017; revidierte Fassung akzeptiert: 15.9.2017.

## 1. Problemstellung

Internationale und vergleichende Arbeitsbeziehungen sind ein etablierter und integrierter Teil der industrial/employment relations (im Folgenden ER), der auf eine lange Geschichte vor allem in den angelsächsischen Ländern zurückblicken kann und auch im internationalen Vergleich auf zunehmendes Interesse stößt (Kaufman, 2004a). Dieser umfangreiche Teil findet im deutschsprachigen Diskurs – wohl wegen der verspäteten und unvollständigen Institutionalisierung des Forschungsgebiets im Vergleich mit angelsächsischen Ländern (Keller, 2005) – keine besondere Beachtung, vor allem nicht in der (universitären) Lehre.

### 1.1 Zur Notwendigkeit von Vergleichen

Warum sollten überhaupt derartige Vergleiche angestellt werden? Mehrere Gründe sind anzuführen:

- Die Vermittlung von grundlegenden Informationen und Kenntnissen über die ER anderer Länder stellt eine Herausforderung dar, die schon aus pragmatischen Gründen wichtiger wird: Die infolge des Abbaus von Handelsschranken und technologischen Entwicklungen zunehmende Internationalisierung der Volkswirtschaften (in Form von Europäisierung wie Globalisierung) erfordert weiter reichende Einsichten in ihre ER.
- Außerdem ergibt sich, gewissermaßen als nicht-intendiertes Feedback, durch eine Erweiterung der Perspektive ein profunderes analytisches Verständnis der Strukturen, Akteure, Verfahrensweisen und Outcomes des eigenen Landes (Gladstone, 1987). Nach der Kenntnisnahme derartiger Vergleiche gibt es keine Selbstverständlichkeiten mehr, Eigenheiten und Grenzen der ER des eigenen Landes werden deutlich erkannt (etwa monistische vs duale Systeme, Organisationsprinzipien von Verbänden, Partizipationsregeln und -formen, Tendenzen der Dezentralisierung und Flexibilisierung).<sup>1</sup>
- Weiterhin tragen Vergleiche nicht nur zu robusteren Erklärungen sondern auch zur Theoriebildung bei (Kaufman, 2004b), die bis dato – auch oder gerade in Deutschland – deutlich vernachlässigt wurde, obwohl sie zur Weiterentwicklung des Forschungsgebiets unbedingt notwendig ist. Sie sollte im Übrigen nicht mit Typologien oder Klassifikationen (etwa in Vier-Felder-Tafeln) verwechselt werden.
- Schließlich kann auf Basis theoretisch fundierter Erklärungen (gelegentlich sogar) ein Beitrag zur Lösung praktischer Problem erfolgen, was dem traditionellen Eigenanspruch der ER entspricht, nämlich einer engen Verbindung von Theorie und Praxis (Nienhäuser & Warhurst, 2012). Beliebter wurden in den vergangenen Jahren Vergleiche von „Benchmarking“-Indikatoren, etwa der EU-Mitgliedsländer.

### 1.2 Einleitende Anmerkungen

Zunächst erfolgen, um eine Einordnung der später vorgestellten Bände in den breiteren Rahmen der ER zu erleichtern, einleitende Anmerkungen zu Theorien, Forschungsstrategien, Methoden sowie Möglichkeiten und Grenzen.

---

1 Auch der häufig als charakteristisches Merkmal zitierte „American exceptionalism“ (für andere Soskice, 2009) lässt sich nur im internationalen Vergleich identifizieren.

Ein generelles Problem nationaler wie komparativer Analysen sind die zugrunde liegenden *Theorie(n)* bzw. analytischen Konzepte jenseits der lange dominierenden, allgemein gehaltenen Systemtheorie á la Dunlop. Dabei ist kein einheitliches Paradigma im Kuhn'schen Sinn sondern der in den einzelnen Sozialwissenschaften übliche Theorienpluralismus nach wie vor auch in den ER zu konstatieren. Konsens besteht, dass es sich nicht nur um reine Deskription empirischer Fakten, vor allem über Akteure und Institutionen, handeln soll (Locke, Kochan, & Piore, 1995a). Daher rückten allmählich verschiedene Konzepte von Institutionen (u. a. der historische Institutionalismus) in den Mittelpunkt, die den Akteuren sowohl Handlungsoptionen eröffnen als auch -restriktionen bedingen und Outcomes sowie die ökonomische Leistungsfähigkeit beeinflussen.

Eine deutliche Verschiebung der Paradigmen der Makroebene ist festzustellen:<sup>2</sup>

- In den 1970er und frühen 1980er Jahren fanden u. a. die in der Politikwissenschaft dieser Zeit prominenten, in Abgrenzung zu den älteren, marktliberalen Pluralismus-Ansätzen entwickelten (Neo-)Korporatismus-Konzepte Verwendung. Sie betonten Formen trilateraler Interessenvermittlung durch Integration der (Spitzen-)Verbände in politische Entscheidungs- und Austauschprozesse durch Zentralisierung von Verhandlungen.
- Zu Beginn/Mitte der 1990er Jahre dienten u. a. die nach dem Ende des Staatssozialismus grundlegend-innovative Unterscheidung der rheinischen und neo-amerikanischen Formen des westlichen Kapitalismus (Albert, 1992) und/oder die Typologie wohlfahrtsstaatlicher Regime (Esping-Andersen, 1990) als Grundlagen.
- Seit den frühen 2000er Jahren dominieren vor allem in der komparativen Forschung die Varieties of Capitalism (im Folgenden VOC) (Hall & Soskice, 2001). Sie versuchen, die stets gegebenen Koordinationsprobleme mit Hilfe unterschiedlicher Arrangements, d.h. über Märkte oder nicht-marktliche Institutionen, zu lösen. Wir kommen später bei der Vorstellung ausgewählter Texte auf die grundlegende Unterscheidung von koordinierten (CMEs) und liberalen Marktwirtschaften (LMEs) und die zunehmende Kritik an dieser Dichotomisierung zurück.

Die *Forschungsstrategien* bei Vergleichen sind unterschiedlich (allgemein Whitfield & Strauss, 1998; in Bezug auf Gewerkschaften Hyman, 2001a): Die traditionelle Wahl besteht zwischen „most similar“ vs. „most dissimilar cases“ sowie einer kleinen vs. größeren Anzahl von Fällen zur Identifikation von Ähnlichkeiten und Unterschieden. Eine Entscheidung zwischen diesen Optionen fällt zumeist nach pragmatischen Kriterien.

Typisch sind Übersichten über einzelne, nach unterschiedlichen Prinzipien ausgewählte Länder bzw. Branchen und/oder inhaltliche Fragestellungen (traditionell vor allem Gewerkschaften und collective bargaining, phasenweise auch Arbeitskämpfe). In den beiden vergangenen Jahrzehnten erfolgt eine deutliche Erweiterung und Ausdifferenzierung des Themenspektrums, die sich terminologisch im Übergang von industrial zu employment relations niederschlägt.<sup>3</sup>

2 Auf die stets notwendige Mikrofundierung (Coleman, 1990; Esser, 1993) können wir aus Platzgründen nicht eingehen.

3 Auf einer eher symbolischen Ebene erfolgten Namensänderungen sowohl nationaler Institute vor allem in Großbritannien und den USA als auch auch internationaler Organisationen. U.a. benannten sich die seit 1947 bestehende US-amerikanische Industrial Relations Research Association – IRRA um in Labor and Employ-

Die *methodischen Vorgehensweisen* reichen von Fallstudien (wie besonders in der Arbeits- und Industriesoziologie) bis zu ökonometrischen Analysen (vor allem in der Ökonomie). Nach wie vor dominiert ein ausgeprägter Methodenpluralismus, wenngleich quantitative Verfahren (wegen der leichteren Verfügbarkeit repräsentativer Datensätze und komplexer statistischer Auswertungsverfahren) auch (oder gerade) in komparativer Perspektive erheblich an Bedeutung zunehmen (Whitfield & Strauss, 2008).<sup>4</sup>

Derartige Vergleiche haben Möglichkeiten und Grenzen. Die rechtlich-institutionellen Kontextbedingungen sind stets zu beachten, da sie sowohl Prozesse als auch Outcomes prägen; sie stehen daher häufig am Anfang komparativer Arbeiten. Studien für die Ebenen, die im Rahmen von „multi-level“-Analysen angemessen zu berücksichtigen sind, liegen vor (einzelne Unternehmen, ausgewählte Branchen, Gesamtwirtschaft).

Die rein beschreibenden Vergleiche formaler Strukturen und isolierter Institutionen erweisen sich als unzureichend für Zwecke der Erklärung; notwendig für den Erkenntnisprozess sind die Berücksichtigung ihrer Entwicklung, interdependenten Wirkungsweisen, funktionalen Äquivalente sowie „customs and practices“. Der Übertragbarkeit von Erklärungen und Ergebnissen für einzelne Länder, deren Branchen oder Unternehmen auf andere sind wegen der „embeddedness“ institutioneller Arrangements, d.h. von korporativen Akteuren und Interaktionen, Verfahren und Outcomes der ER in ihre jeweiligen nationalen politischen Ökonomien, engere Grenzen gesetzt. Diese häufig übersehene Einschränkung wird im Rahmen internationaler Vergleiche deutlich (zu Voraussetzungen und Formen von Vergleichen Locke & Thelen, 1995). Sie betrifft auch und gerade die traditionell wie aktuell häufig unterbreiteten public policy recommendations.

## 2. Ausgewählte Texte

Ein generelles Problem, welches unterschiedliche Lösungen erfährt, ist die Auswahl der zu behandelnden Regionen bzw. Länder. Jede Inklusion bedeutet aus Gründen des Gesamtumfangs des Review-Artikels zugleich Exklusion. Dabei besteht eine Präferenz für den Einbezug großer oder aus spezifischen Gründen ihrer Entwicklung bzw. Idiosynchrasien ihres status quo für besonders wichtig erachtete OECD- oder EU-Mitgliedsländer. Wir behandeln, nachdem wir eine negative Abgrenzung nicht-behandelter Texte vorgenommen haben, Beispiele für beide Varianten.

---

ment Relations Association – LERA (<https://www.leraweb.org/>), die seit den späten 1960er Jahren bestehende International Industrial Relations Association - IIRA in International Labour and Employment Relations Association – ILERA (<http://www.ilo.org/public/english/iira/>).

4 Zugleich werden dadurch, was zumeist unbeachtet bleibt, Art und Form der zu behandelnden Fragestellungen präformiert. Das traditionelle, methodologisch fundierte Verhältnis von Inhalt und Methode kehrt sich gewissermaßen um: Die Fragestellung bestimmt nicht mehr die Vorgehensweise; vielmehr suchen sich die zur Verfügung stehenden Auswertungsverfahren bereits vorhandene Datensätze, mit denen sie die durch letztere vorgegebenen Fragestellungen bearbeiten können. Ob durch Sekundäranalysen mit verbesserten Methoden valide Erklärungen zentraler Probleme zustande kommen, sei dahingestellt.

## 2.1 Abgrenzungs- und Auswahlkriterien

Die negativen Auswahlkriterien der hier besprochenen Literatur sind:

- Wir behandeln nicht die zahlreichen älteren Texte, die seit den frühen 1990er Jahren vorliegen (Adams, 1991; Ferner & Hyman, 1992 und 1998; Bean, 1994; Hyman & Ferner, 1994; Locke, Kochan, & Piore, 1995b; Wever & Turner, 1995; Van Ruysseveldt & Visser 1996; Eaton, 2000). Da sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (zunächst durch Globalisierung, Vermarktlichung und zunehmendem Wettbewerb, später durch die Finanz- und Schuldenkrise) wesentlich verändert haben, sind diese Texte nicht mehr aktuell; die „Halbwertszeit“ von Wissen nimmt auch (oder gerade) bei unserem Gegenstandsbereich drastisch ab. Stattdessen erfolgt eine Konzentration auf ausgewählte aktuelle Bände, die als Einführung dienen können, unter besonderer Berücksichtigung der Frage, ob sie sich für Zwecke der Lehre eignen.<sup>5</sup>
- Wir gehen von der Makroebene bzw. einem hohen Aggregationsniveau aus, ohne die anderen Ebenen zu vernachlässigen. Aus Gründen des Umfangs erfolgt kein expliziter Einbezug von Monographien oder Sammelbänden, die einzelne Sektoren behandeln (etwa öffentlicher Sektor (Bach & Bordogna, 2016), Telekommunikation (Doellgast, 2012), Automobil- oder Luftfahrt (Bamber, Gittell, Kochan, & Nordenflycht, 2009)). Wir verweisen lediglich auf einen zentralen empirischen Befund: Auf die EU-Mitgliedsländer bezogene, branchenvergleichende Arbeiten ermitteln für komparative sowie public policy-Zwecke wesentliche Erkenntnisse; sie konstatieren prima facie unerwartete, Länder übergreifende Ähnlichkeiten und Konvergenzen der ER einzelner Branchen (wie Organisationsgrade, Deckungs- und Zentralisierungsgrade der Kollektivverhandlungen) jenseits der Charakteristika ihrer nationalen ER-Systeme (Bechter, Brandl, & Meardi, 2011 und 2012; ähnlich schon Locke, Kochan & Piore, 1995a).
- Weiterhin klammern wir Arbeiten aus, die bestimmte Akteure behandeln (zu Gewerkschaften Hyman, 2001b; Gumbrell-McCormick & Hyman, 2013), oder Unternehmen zum Gegenstand haben, vor allem multinationale Unternehmen einschl. ihrer International Framework Agreements und European Framework Agreements zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen (Fichter 2013).
- Wir berücksichtigen keine Lexika oder Handbücher, welche die großen angelsächsischen Verlage seit den 2000er Jahren häufig publizieren (Ackroyd, Batt, Thompson, & Tolbert, 2006; Blyton, Bacon, Fiorito, & Heery, 2008; Barry & Wilkinson, 2011; Wilkinson, Wood, & Deeg, 2014).

Schwierig in eine Sammelbesprechung einzubeziehen sind Bände, die sich zwar ursprünglich auf die institutionellen Rahmenbedingungen eines Landes beziehen aber auf international vergleichende Studien großen Einfluss ausüben. Das wohl bekannteste Beispiel sind die *Transformation of American Industrial Relations* (Kochan, Katz, & McKersie, 1986), die das inzwischen weit verbreitete Konzept des „strategic choice“ der Schlüsselakteure (vor

5 Dieses Kriterium ist zugleich ein Plädoyer für stärkere international-komparative Orientierung der Lehre bzw. für mehr eigenständige komparative Veranstaltungen im Rahmen der jeweiligen Curricula. Die formalen Strukturen der universitären Ausbildung sind – gerade in Deutschland – sicherlich nicht dazu angetan, diese Grenzen zu überwinden. Die persönlich-professionelle Orientierung muss aus Karrieregründen auf eine Disziplin ausgerichtet sein.

allem des bis dato wenig beachteten Managements auf Unternehmensebene und weniger der zumeist analysierten Gewerkschaft) sowie die Unterscheidung nach Ebenen der Interaktion (strategisch, funktional, arbeitsplatzbezogen) einführen (vgl. zur Rezeptionsgeschichte *Industrial and Labor Relations Review*, 2016). Andere bekannte Beispiele sind die interdisziplinär angelegte Verhandlungstheorie von Walton & McKersie (1965; zur Rezeptionsgeschichte Cutcher-Gershenfeld & Kochan, 2015) sowie *What do unions do* mit den „two faces of unions“ von Freeman & Medoff (1984, zur Rezeptionsgeschichte ausführlich Bennett & Kaufman, 2007).

## 2.2 Bände zur „global economy“

Bamber, G. L., Lansbury, R. D., Wailes, N., & Wright, C. F. (Hrsg.). (2016). *International and comparative industrial relations: National regulation, global changes* (6. Aufl.). Los Angeles: Sage Publications.

Der von Bamber et al. (2016) herausgegebene Band ist eine „klassische“, seit mehreren Jahrzehnten – auch durch Übersetzungen in mehrere Sprachen – etablierte und weit verbreitete Einführung, die nunmehr in revidierter und aktualisierter sechster Auflage vorliegt. Der Band besteht im Wesentlichen aus Kapiteln zu Entwicklung und Stand der ER in zwölf ausgewählten, wichtigen Industrie- und Schwellenländern. Aus Gründen der leichteren Orientierung für Leser sowie der besseren Vergleichbarkeit unterschiedlicher Inhalte weisen die Kapitel eine sehr ähnliche (bis gleiche) Gliederung bzw. Struktur auf (Geschichte, wichtige korporative Akteure, Prozesse, vor allem collective bargaining, Outcomes, Perspektiven, Chronologie zentraler Ereignisse), die nach spezifischen nationalen Idiosynchasien (etwa dem Flexicurity-Modell in Dänemark) variiert werden kann.

Diese Länderkapitel, deren Inhalte hier aus Platzgründen nicht im Einzelnen referiert werden können, sind von nationalen Autoren mit unterschiedlichem disziplinären Hintergrund verfasst, so dass das bei internationalen Vergleichen stets bestehende, vertrackte Problem hinreichender inhaltlicher wie sprachlicher Kompetenz gelöst wird. Die einzelnen Ebenen (Makro, Branche, Unternehmen) werden jeweils aufeinander bezogen. Im Vergleich zu älteren Auflagen ist eine deutliche thematische Erweiterung festzustellen, u. a. durch die Analyse atypischer Beschäftigungsformen bzw. der Heterogenisierung nationaler Arbeitsmärkte sowie explizite Bezugnahmen auf human resource management.

Den analytischen Rahmen bildet seit dieser Auflage, vor allem in den vergleichend angelegten Einleitungs- und Schlusskapiteln der Herausgeber, der für entwickelte westliche Industrieländer konzipierte VoC-Ansatz. Seine Möglichkeiten aber auch Grenzen werden im Abgleich mit der jeweiligen nationalen empirischen Evidenz, vor allem bei der Übertragung auf nicht-westliche Länder (hier Japan, Südkorea, China und Indien), deutlich. Mehrfach aufgegriffen wird die (seit der universellen Konvergenzhypothese im „Klassiker“ von Kerr, Dunlop, Harbison & Myers (1960) über Folgen der Industrialisierung) immer wieder diskutierte Frage nach (unvermeidbarer) Konvergenz zu mehr Uniformität oder (ehemals unwahrscheinlicher) Divergenz im Rahmen von Veränderungen durch technologische und Marktkräfte: Verschiedene Autoren diagnostizieren Tendenzen einer Konvergenz nationaler ER hin zum liberalen Modell ebenso wie eine zunehmende, vor allem branchenspezifische Diversität innerhalb von Ländern. Diese Entwicklungen werden u. a. durch Veränderungen der Beschäftigungsformen, d. h. Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse,

unterschiedliche marktorientierte Koordinationsstrategien der Arbeitgeber sowie Outsourcing verursacht und führen zu organisatorischer Fragmentierung. Deutlich werden die fortbestehenden Eigenheiten nationaler ER als auch Tendenzen ihrer Erosion.

In den verschiedenen Auflagen dieses Bandes erfolgt eine allmähliche Veränderung der Länderauswahl, die inzwischen über die entwickelten westlichen Industrienationen hinausgeht. Diese Änderungen geschehen durch Einbezug einzelner BRIC-Staaten, nämlich China und Indien, da deren Bedeutung in Zeiten der Globalisierung weiter zunimmt. Eine Konzentration erfolgt auf bestimmte, lange Zeit kaum beachtete Regionen, vor allem auf asiatische Schwellenländer; sie trägt zur Überwindung des ehemals dominierenden „Euro-Zentrismus“ bzw. der Fokussierung auf entwickelte westliche Industrieländer bei.<sup>6</sup> Diesbezüglich ist den Herausgebern zu empfehlen, in der nächsten Auflage den Einbezug von Brasilien und/oder Russland in Betracht zu ziehen – auch wenn dieser Schritt aus Gründen des Gesamtumfangs zu Lasten europäischer Länder gehen würde.

*Frege, C., & Kelly, J. (Hrsg.). (2013). Comparative employment relations in the global economy. Oxford: Routledge.*

Der von Frege & Kelly (2013) herausgegebene Band gliedert sich in vier Teile: eine vor allem theoretisch orientierte Einführung in ER, inhaltliche Kapitel zu ausgewählten Fragen der Mikro- und Makroebene der ER, Kapitel zu entwickelten und Schwellenländern, Probleme transnationaler Regulierung jenseits der Ebene der Nationalstaaten. Die Autoren sind verschiedenen Disziplinen zuzurechnen und in ihren jeweiligen Spezialgebieten international ausgewiesene Experten.

Der Band präsentiert nicht nur Kapitel zu ER in ausgewählten Industrie- und Schwellenländern, wobei wiederum – im Vergleich zu den Beiträgen in dem Band von Bamber et al. explizitere – Bezugnahmen auf den VoC-Ansatz erfolgen. Diese Länderkapitel weisen eine ähnliche, konsistente Struktur auf (Geschichte, Akteure, Verfahren, Veränderungen), so dass Orientierung und Vergleiche erleichtert werden.

Der Band setzt andere Schwerpunkte als der von Bamber et al. (2016) herausgegebene und weist in eine weitere innovative, bisher relativ vernachlässigte Richtung der vergleichenden Forschung (ähnlich Hyman & Ferner, 1994). Er behandelt neben ausgewählten Ländern ausführlich unterschiedliche inhaltliche Fragestellungen in jeweils international vergleichender Perspektive (individuelle Arbeitnehmerrechte, kollektive Interessenvertretungen, individuelle Erfahrungen, HRM/organisatorische Leistungen, ER und ökonomische Leistungsfähigkeit sowie ER/Wohlfahrtsregime und politische Systeme). Die Autoren dieser Kapitel bieten durchweg hochgradig informative, breit angelegte „state of the art“-Überichten zu ihren Fragestellungen.

Auch der Schlussteil zu Problemen transnationaler Regulierung (Globalisierung, freiwillig-regionale Regulierung, internationale Regulierung) geht über den „klassischen“ Rahmen hinaus: Dabei wird wegen der globalen Orientierung des Bandes die spezifische EU-Perspektive, die wir im Folgenden aufgreifen, nur knapp behandelt.

Wie stets bei Sammelbänden erweist sich – aufgrund der fachlichen Orientierung und unterschiedlichen Positionen der Autoren – eine Integration der einzelnen Teile als schwierig, insb. die einleitend präsentierten Theorien der ER und die Länder- bzw. thematischen

6 Ein hier nicht behandeltes aktuelles Beispiel ist Katz, Colvin & Kochan (2015).



Kapitel („employment regulation in national contexts“). Auf jeden Fall wird eine sicherlich schwierige, gleichwohl wichtige Aufgabe der zukünftigen vergleichenden Forschung behandelt.

Der Verzicht auf die vergleichende Behandlung der traditionell zentralen Fragen des industriellen Konflikts war vermutlich eine bewusste, auf Basis nationaler Entwicklungen durchaus nachvollziehbare Entscheidung der Herausgeber. Demgegenüber wäre zur leichteren Orientierung für die Leser sowohl der Einbezug einer vergleichenden Gender-Perspektive als auch ein Schlusskapitel der Herausgeber als *tour d’horizon* hilfreich gewesen (etwa zur Weiterentwicklung des VoC-Ansatzes als theoretischer Bezugsrahmen – oder seiner breit diskutierten Alternativen).

Bei jedem Einbezug inhaltlicher Kapitel in vergleichend angelegten Bänden stellt sich das Problem ihrer Ausrichtung: Welche Fragestellungen sollen behandelt werden – und welche nicht? Die Problemlösung besteht zumeist in einer vergleichenden Bearbeitung der auf den nationalen Ebenen bereits diskutierten Fragen. Vor allem in politikwissenschaftlicher (Crouch, 1993) bzw. polit-ökonomischer Perspektive (Traxler, Blaschke, & Kittel, 2001) stellt sich weiterhin die Frage: Wie sollen komparativ angelegte Bände mit dem (in aller Regel vernachlässigten) Staat bzw. supranationalen Institutionen als korporativen Akteuren umgehen, insbes. als Instanzen der rechtlichen und freiwilligen Regulierung in Zeiten der Globalisierung sowie umfassender Deregulierung und Liberalisierung der Produkt- und/oder Arbeitsmärkte in zahlreichen Ländern?

### 2.3 Bände zur EU

Der Schwerpunkt der beiden bisher vorgestellten Bände liegt auf der „global economy“. Diese Akzentsetzung hat zur Folge, dass spezifisch regionale Probleme, wie die der EU, nicht ausführlich dargestellt werden können. Dazu bedarf es weiterer bzw. anderer Bände, von denen wir zwei aktuelle vorstellen.

In Bezug auf die EU bestehen im Gegensatz zu anderen, weniger integrierten Wirtschaftsregionen wie NAFTA zentrale Besonderheiten: Wir haben es nicht (mehr ausschließlich) mit Entwicklung, Stand und Perspektiven der nach wie vor wichtigen ER in den einzelnen Mitgliedsländern zu tun (wie bei Ferner & Hyman, 1992 und 1998), sondern auch mit dem allmählichen Entstehen von ER auf supranationaler Ebene, d. h. mit der prozeduralen wie substantiellen Regulierung von Institutionen und Verfahrensweisen jenseits der Ebene der Nationalstaaten. Politisch intendiert war zunächst mit Vollendung des Binnenmarktpjekts die Entwicklung einer „sozialen Dimension“ bzw. später des „europäischen Sozialmodells“ mit dem Ziel, die weiterhin bestehenden nationalen ER- und Sozialpolitik-Modelle zu ergänzen.

Die internationalen und vergleichenden ER erhalten also durch den Prozess der europäischen Einigung eine zusätzliche Dimension. Seit den späten 1980er Jahren etabliert sich neben den traditionellen Vergleichen nationaler Systeme ein inzwischen eigenständiger Zweig bzw. eine zusätzliche europäisch-supranationale Ebene der ER-Forschung. Sein häufigster Analysegegenstand sind vor allem seit Verabschiedung der Richtlinie 1994 Europäische Betriebsräte; diese erste genuine supranationale Institution, die der grenzüberschreitenden Interessenvertretung durch Information und Konsultation der Arbeitnehmer dienen soll, muss inzwischen im Vergleich zu allen anderen als deutlich „überforscht“ gelten (als

Überblick Waddington, 2011). Auch zunächst zentrale, seit den frühen 2000er Jahren vor allem sektorale Sozialdialoge der Sozialpartner, wie die Interessenverbände von Kapital und Arbeit auf EU-Ebene genannt werden, stießen immer wieder auf Interesse. Seit Mitte der 1990er Jahre wurden die europäische Beschäftigungspolitik einschl. ihrer offenen Methode der Koordinierung und die Einführung der europäischen Währungsunion sowie in deren Folge die Perspektive transnationaler Kollektivverhandlungen, vor allem gewerkschaftliche Versuche einer europäischen Koordinierung der nationalen Tarifpolitiken, kontrovers diskutiert. Aktuell rücken Verfahrensweisen und Outcomes der neuen European Economic Governance einschl. europäischem Semester und makroökonomischem Ungleichgewichtsverfahren in den Mittelpunkt, vor allem die Folgen für die Tarif- insbes. Lohnpolitik in den sog. Programmländern (van Gyes & Schulten, 2015). Bei den korporativen Akteuren stehen traditionell vor allem Gewerkschaften und multinationale Unternehmen sowie aktuell die Troika (Kommission, EZB, IWF) und ihre Politiken in Finanz- und Schuldenkrise im Mittelpunkt.

Wegen der EU-Erweiterungsrunden seit den mittleren 1990er Jahren und der zunehmenden wirtschaftlichen Integration besteht ein vermehrtes Interesse an den mittel- und osteuropäischen Mitgliedsstaaten. Seit den frühen/mittleren 2000er Jahren (seit ihrer Mitgliedschaft in der EU) finden Entwicklung, Stand und Problemen der ER in mittel- und osteuropäischen Ländern allmählich zunehmende Beachtung (Meardi, 2012; Bohle & Greskovits, 2012; Soulsby, Hollinshead, & Steger, 2017).

*Pulignano, V., Köhler, H.-D., & Stewart, P. (Hrsg.). (2016): Employment relations in an era of change. Multi-level challenges and responses in Europe. Brussels: ETUI.*

Pulignano, Köhler & Steger (2016) konzentrieren ihren Sammelband auf die ER in der EU und verfolgen insofern ein anderes Ziel als die beiden vorher behandelten Bände. Der Band dokumentiert die Ergebnisse eines EU-weiten Forschungsverbunds. Der Schwerpunkt der Beiträge liegt auf Globalisierung und Europäisierung sowie der Finanz- und Schuldenkrise und deren Folgen für Institutionen und Strategien der Sozialpartner, insbes. der Gewerkschaften. Der in der aktuellen EU-Forschung prominente Mehr-Ebenen-Ansatz findet Verwendung bei der empirischen Analyse dieser grundlegenden Transformationen und ihrer Outcomes.

Die zehn Beiträge werden zu zwei Schwerpunkten zusammengefasst: globale Herausforderungen und lokale Antworten sowie europäische Mehr-Ebenen-Governance. Die Autoren konstatieren drei zentrale Veränderungen der ER: erstens eine zunehmende, aus Dezentralisierung und Flexibilisierung resultierende Erosion besonders der Lohnpolitiken, zweitens Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs, die nationale Systeme der Kollektivverhandlungen unterminieren, Interventionen der Troika in Südeuropa sowie drittens Druck der Europäischen Zentralbank auf Italien und Spanien, die zu disruptiven Veränderungen der Verhandlungsebenen in diesen Ländern führen.

Der Band bietet – vor allem in Form von Fall- und Branchenstudien zu einzelnen multinationalen Unternehmen und Problemen wie Sozialdialogen und Partizipation – einen aktuellen und breiten Überblick über ausgewählte Probleme aus Sicht der Arbeitnehmer bzw. ihrer sektoralen, nationalen und supranationalen Gewerkschaften. Allerdings erschließt sich das Prinzip der Problemauswahl dem Leser nicht, was auch der „neuen Unübersichtlich-

keit“ der ER geschuldet sein mag. Im Schlussteil kommen Praktiker zu Wort; es gibt – leider – nicht den Versuch einer Zusammenführung der Einzelergebnisse seitens der Herausgeber.

Die Lektüre der durchweg gründlich recherchierten Kapitel ist informativ, setzt allerdings häufig gründliche Vorkenntnisse über Institutionen und Verfahrensweisen des europäischen „regulatory regime“ voraus. Der Band eignet sich wegen seines Charakters eines Forschungsberichts weniger als Einführung sondern eher zur Vertiefung und Aktualisierung bereits vorhandener Informationen und Kenntnisse.<sup>7</sup>

*Eurofound (2016): Mapping key dimensions of industrial relations. Luxembourg: Publication Office of the European Union.*

Der von Mitarbeitern der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions erarbeitete Band behandelt explizit nicht die EU-Ebene sondern soll einen Überblick geben über die langfristige Transformation der nationalen industrial relations in den EU-Mitgliedsstaaten – unter besonderer Berücksichtigung der Folgen der Finanz- und Schuldenkrise. Die Autoren stellen vier interdependente Schlüsseldimensionen bzw. Indikatoren in den Mittelpunkt: industrielle Demokratie, Wettbewerbsfähigkeit/Effizienz, Arbeitsplatz- und Beschäftigungsqualität sowie soziale Gerechtigkeit.

Die methodische Vorgehensweise besteht neben einigen Expertengesprächen vor allem aus „in-house desk research“ (S. 3). Befragt werden die nationalen Korrespondenten des EurWORK-Netzwerks zu ihren eigenen Einschätzungen sowie zu den Ansichten der nationalen Sozialpartner über die genannten vier Dimensionen und deren Veränderungen infolge der Finanz- und Schuldenkrise. Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt entweder nach einzelnen Ländern oder orientiert sich an den aus verschiedenen Publikationen der EU-Kommission bekannten fünf Länderclustern (Nord-, Kontinental-West-, Süd-, West- sowie Zentral-Osteuropa). Geboten werden wenige Ergebnisse, die den in der Forschung bereits erreichten Erkenntnisstand erweitern oder vertiefen (etwa in Bezug auf die deutlich differentielle Krisenbetroffenheit der EU-Mitgliedsländer nach den Länderclustern).

Die Auswahl der vier zentralen Indikatoren und ihre Operationalisierungen spiegeln wohl die tripartistische Zusammensetzung von Eurofound bzw. die unterschiedlichen Interessenlagen und Strategien ihrer drei „stakeholder“-Gruppen. „Tripartistische Perspektiven“ sind ausgehandelte Kompromisse unterschiedlicher Präferenzen bzw. stellen jeweils den kleinsten gemeinsamen Nenner dar; die offiziellen EU-Positionen werden breit referiert und zitiert – aber kaum kritisch hinterfragt, worin die Aufgabe wissenschaftlicher Analyse besteht. Die rein deskriptiv gehaltenen Darstellungen werden abgeschlossen mit rudimentären Schlussfolgerungen und einem Ausblick.

Der Band ist als Einführungstext nur begrenzt geeignet; er liest sich über weite Passagen wie der einleitende Teil eines noch zu verfassenden ausführlicheren Forschungsberichts. Sein Schwerpunkt liegt eindeutig auf der Identifizierung von Schlüsseldimensionen bzw. ihren Indikatoren. Die einleitenden, knapp gehaltenen Überblickskapitel (industrial relations during and after the crisis, industrial relations developments, do industrial relations still matter in 2016) dienen der Hinführung zu dieser zentralen Fragestellung. Der

---

7 Erstaunlich ist die Tatsache, dass die vorliegenden breiten Überblicke über europäische ER (Keller & Platzer, 2003; Marginson & Sisson, 2004) bis dato keine aktuellen Nachfolger gefunden haben.

Band kann Verwendung finden in Verbindung mit anderen Eurofound-Publikationen, die sich schnell finden und erschließen lassen (<https://www.eurofound.europa.eu/de>), und/oder den regelmäßig erscheinenden, fakten- und materialreichen Reports *Industrial Relations in Europe* (European Commission, versch. Jahre), die unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte setzen, sowie *Benchmarking Working Europe* (ETUI, versch. Jahre).

### 3. Einige Schlussfolgerungen und offene Fragen

Trotz aller skizzierten Unterschiede bestehen gemeinsame Merkmale der behandelten Texte: Die „klassische“ Fokussierung der industrial relations-Forschung und weitgehende Identifizierung ihrer Forscher richtet sich auf Gewerkschaften, Kollektivverhandlungen als dominierender Form von „joint regulation“ und Partizipation bzw. Mitbestimmung als institutionell-kollektiver Variante in Deutschland. Diese konventionell-enge Orientierung wird allmählich aufgegeben zugunsten einer breiteren Ausrichtung auf die Gesamtheit der ER (einschl. ihrer zunehmenden Heterogenität) (zur Entwicklung in ausgewählten Ländern Lewin & Kaufman, 2005). Berücksichtigung finden die in den ER behandelten Rahmenbedingungen des HRM (zur inhaltlichen Erweiterung Dundon, Cullinane, & Wilkinson, 2017).

Keine Berücksichtigung in den besprochenen Texten – mit Ausnahme eines Kapitels im Band von Frege & Kelly (2013) – findet die zwar nicht in deutscher, wohl aber in komparativer, vor allem angelsächsischer Perspektive diagnostizierte und kontrovers diskutierte „psychologisation of employment relations“ (Godard, 2013).<sup>8</sup> Der „psychological contract“ ist – erstaunlicherweise oder nicht – keine wichtige analytische Grundkategorie; ER sowie Arbeits- und Organisationspsychologie bleiben unverbunden.

ER sind gemäß eigenem Anspruch traditionell ein interdisziplinär ausgerichtetes Forschungsgebiet (Kaufman, 2004a). Die hohen Grenzen zwischen den Disziplinen bleiben jedoch faktisch weitgehend bestehen bzw. sind, wie alle Erfahrung zeigt, kaum zu überwinden. Die beteiligten Fächer (vor allem Soziologie, Jura, BWL und VWL, selten Geschichte und Politikwissenschaft) behandeln ähnliche Fragestellungen nach wie vor aus ihren disziplinären Perspektiven bzw. deren zentralen theoretischen Annahmen. In Deutschland mit vergleichsweise stark „verrechtlichten“ Arbeitsbeziehungen bestehen die Differenzen vor allem zwischen Sozialwissenschaft und (Arbeits-)Recht (Blanpain, 2014, zum juristischen Zugang in komparativer Perspektive) sowie BWL/human resource management. Je nach Sicht der Disziplinen stehen formale Regeln oder deren Umsetzung bzw. Folgen im Mittelpunkt. In günstigen Fällen wird ein gewisser Grad an Multidisziplinarität erreicht.

Industrial relations sind traditionell als pluralistisch und – nicht nur in ihren radikalen/marxistischen Varianten – als „contested terrain“ konzipiert, während das jüngere HRM mehrheitlich einer unitaristischen bis harmonistischen Orientierung folgt sowie häufig die

8 Auch Organizational Behavior and Industrial Relations gilt als häufiger Konkurrent. OBIR weist meistens einen deutlichen Schwerpunkt auf OB auf, konkret auf die einseitig psychologisch ausgerichteten „micro OB“. In der ER-Forschung finden Organisationstheorien im Sinne von „macro OB“ erstaunlicherweise kaum Beachtung. – Vgl. zur hier nicht behandelten Abgrenzung der ER gegenüber neoklassischer sowie institutioneller Arbeitsökonomik Kaufmann (2010).

Ermittlung von *managerial tools* beabsichtigt. Ihr vor allem in normativer Sicht stets schwieriges Verhältnis bleibt letztendlich ungeklärt. Dies ist der Fall trotz der aktuell zu registrierenden, vorsichtigen Annäherungen (bei unserer Auswahl der Bände von Bamber et al., 2016 und Frege & Kelly, 2013, allgemein Nienhüser & Warhurst, 2012) durch deutliche Erweiterung der Perspektiven. Sie reichen, wie bereits skizziert, weit hinaus über Gewerkschaften und Kollektivverhandlungen (einschl. Streiks) – und tangieren HRM-Probleme nicht nur sondern versuchen sie einzubeziehen. Eine integrierte Sichtweise bleibt das häufig erklärte, zumindest bisher aber unerreichte Ziel.

Die abschließende Frage lautet, ob wir nicht wieder mehr Politikwissenschaft bzw. eine revidierte Politische Ökonomie der ER brauchen, die jenseits des idealtypischen, zu restriktiv angelegten Klassifikationsschemas der Koordinationsverfahren in VoC und ihrer vor allem in komparativer Perspektive zweifellos notwendigen Differenzierungen in Richtung auf „theories of capitalist diversity“ liegen könnte. Sie wäre auf die “governance of work and employment” konzentriert und hätte die Folgen institutionellen Wandels auf der Makroebene der Sozial- und Wohlfahrtsstaaten, wie Zunahme des Niedriglohnsektors und Dualisierung der Arbeitsmärkte bzw. generell die zunehmende soziale Ungleichheit, zu berücksichtigen.

## Literaturverzeichnis

- Ackroyd, S., Batt, R., Thompson, P., & Tolbert, P. S. (Hrsg.). (2006). *The Oxford handbook of work and organization*. Oxford: Oxford University Press.  
<http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199299249.001.0001>.
- Adams, R. J. (1991). *Comparative industrial relations: Contemporary research & theory*. London: Routledge.
- Albert, M. (1992). *Kapitalismus contra Kapitalismus*. Frankfurt: Campus.
- Bach, S., & Bordogna, L. (Hrsg.). (2016). *Public service management and employment relations in Europe: Emerging from the crisis*. New York: Routledge.
- Bamber, G. J., Gittell, J. H., Kochan, T. A., & Nordenflycht, A. v. (2009). *Up in the air. How airlines can improve performance by engaging their employees*. Ithaca: Cornell University Press.  
<http://dx.doi.org/10.1108/hrmid.2010.04418bae.001>.
- Bamber, G. L., Lansbury, R. D., Wailes, N., & Wright, C. F. (Hrsg.). (2016). *International and comparative industrial relations: National regulation, global changes* (6. Aufl.). Los Angeles: Sage Publications.
- Barry, M., & Wilkinson, A. (Hrsg.). (2011). *Research handbook of comparative employment relations*. Cheltenham-Northampton: Edward Elgar. <http://dx.doi.org/10.4337/9780857936318>.
- Bean, R. (1994). *Comparative industrial relations: An introduction to cross-national perspectives* (2. Aufl.). London: Routledge.
- Bechter, B., Brandl, B., & Meardi, G. (2011). *From national to sectoral industrial relations: Developments in sectoral industrial relations in the EU member states*. Dublin: Eurofound.
- Bechter, B., Brandl, B., & Meardi, G. (2012). Sectors or countries? Typologies and levels of analysis in comparative industrial relations. *European Journal of Industrial Relations*, 18(3), 185-202.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0959680112452691>.
- Bennett, J. T., & Kaufman, B. E. (Hrsg.). (2007). *What do unions do? A twenty-year perspective*. New Brunswick: Transaction Publishers. <http://dx.doi.org/10.1007/s12122-004-1020-y>.

- Blanpain, R. (Hrsg.). (2014). *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies* (14. Aufl.). Dordrecht: Kluwer.
- Blyton, P., Bacon, N., Fiorito, J., & Heery, E. (Hrsg.). (2008). *The SAGE handbook of industrial relations*. Thousand Oaks: Sage.
- Bohle, D., & Greskovits, B. (2012). *Capitalist diversity on Europe's periphery*. Ithaca: Cornell University Press.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge: Belknap Press.
- Crouch, C. (1993). *Industrial relations and European state traditions*. Oxford: Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/0198279744.001.0001>.
- Cutcher-Gershenfeld, J., & Kochan, T. (2015): Book review: Editorial essay on the 50th anniversary of Richard E. Walton and Robert B. McKersie's *A behavioral theory of labor negotiations*. *Industrial and Labor Relations Review*, 68(4), 955-960.
- Doellgast, V. (2012). *Disintegrating democracy at work: Labor unions and the future of good jobs in the service economy*. Ithaca: Cornell University Press.
- Dundon, T., Cullinane, N., & Wilkinson, A. (2017). *A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about employment relations*. Los-Angeles: Sage.
- Eaton, J. (2000). *Comparative employment relations: An introduction*. Cambridge: Wiley.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Esser, H. (1993). *Soziologie: Allgemeine Grundlagen*. Frankfurt: Campus.
- ETUI (annual report). *Benchmarking working Europe*. Brussels: ETUI.
- Eurofound (2016): *Mapping key dimensions of industrial relations*. Luxembourg: Publication Office of the European Union. doi:10.2806/190018
- European Commission (2000ff). *Industrial Relations in Europe*. Luxembourg: European Commission.
- Ferner, A., Hyman, R. (Hrsg.). (1992). *Industrial relations in the new Europe*. Oxford: Basil Blackwell.
- Ferner, A., & Hyman, R. (Hrsg.). (1998). *Changing industrial relations in Europe* (2. Aufl.). Oxford-Cambridge: Basic Blackwell.
- Fichter, M. (2013). Voluntary regulation: codes of practice and framework agreements. In C. Frege & J. Kelly (Hrsg.), *Comparative Employment Relations in the Global Economy* (S. 390-407). London: Routledge.
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). *What do unions do?* New York: Basic Books.
- Frege, C., & Kelly, J. (Hrsg.). (2013). *Comparative employment relations in the global economy*. Oxon: Routledge.
- Gladstone, A. (1987). Preface. In International Labour Office (Hrsg.), *Collective bargaining in industrialised market economies: A reappraisal* (S. V-VII). Geneva: ILO.
- Godard, J. (2013). The psychologisation of employment relations. *Human Resource Management Journal*, 24 (1), 1-18. <http://dx.doi.org/10.1111/1748-8583.12030>.
- Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2013). *Trade unions in Western Europe: Hard times, hard choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Hall, P. A., & Soskice, D. (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Hyman, R. (2001a). Trade union research and cross-national comparison. *European Journal of Industrial Relations*, 7(2), 203-232. <http://dx.doi.org/10.1093/0199247757.001.0001>.
- Hyman, R. (2001b). *Understanding European trade unions*. London: Sage.
- Hyman, R., & Ferner, A. (Hrsg.). (1994). *New frontiers in European industrial relations*. Oxford: Basil Blackwell.
- Industrial and Labor Relations Review (2016). Symposium on the 30th Anniversary of The Transformation of American Industrial Relations. *Industrial and Labor Relations Review*, 69(5), 1280-1299.

- Katz, H., Colvin, A., & Kochan, T. (2015). *Labor relations in a globalizing world: An introduction focused on emerging countries*. Ithaca: Cornell University Press.
- Kaufman, B. (2004a). *The global evolution of industrial relations: Events, ideas, and the IIRA*. Geneva: International Labour Office.
- Kaufman, B. (Hrsg.). (2004b). *Theoretical perspectives on work and the employment relationship*. Ithaca: Cornell University Press.
- Kaufmann, B. (2010). The theoretical foundation of industrial relations and its implications. *Industrial and Labor Relations Review*, 64(1), 74-108.
- Keller, B. (2005). The industrial relations field in Germany: An empirical and comparative analysis. In D. Lewin & B. Kaufman (Hrsg.), *Advances in Industrial and Labor Relations* Vol. 14 (S. 239-277). Bingley: Emerald Publishing. [http://dx.doi.org/10.1016/S0742-6186\(05\)14008-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0742-6186(05)14008-6).
- Keller, B., & Platzer, H.-W. (Hrsg.). (2003). *Industrial relations and European integration*. Aldershot: Ashgate.
- Kerr, C., Dunlop, J. T., Harbison, F., & Myers, C. A. (1960). *Industrialism and industrial man: The problems of labor and management in economic growth*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Kochan, T., Katz, H., & McKersie, R. (1986). *The transformation of American industrial relations*. New York: Basic Books.
- Lewin, D., & Kaufman, B. (Hrsg.) (2005). *Advances in industrial and labor economics* Vol. 14, Bingley: Emerald Publishing.
- Locke, R., & Thelen, K. (1995). Apples and oranges revisited: Contextualized comparisons and the study of comparative labor politics. *Politics & Society*, 23, 337-367.
- Locke, R., Kochan, T., & Piore, M. (1995a). Reconceptualizing comparative industrial relations: Lessons from international research. *International Labour Review*, 134(3), 139-161.
- Locke, R., Kochan, T., & Piore, M. (1995b). *Employment relations in a changing world economy*. Cambridge-London: MIT Press.
- Marginson, P., & Sisson, K. (2004). *European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making*. Houndsmills: Palgrave.
- Meardi, G. (2012). *Social failures of EU enlargement. A case of workers voting with their feet*. New York: Routledge.
- Nienhüser, W., & Warhurst, C. (2012). Comparative employment relations: definitional, disciplinary and development issues. In C. Brewster & W. Mayrhofer (Hrsg.), *Handbook of research on comparative human resource management* (S. 211-238). Cheltenham: Edward Elgar. <http://dx.doi.org/10.4337/9780857938718.00016>.
- Pulignano, V., Köhler, H.-D., & Stewart, P. (Hrsg.). (2016). *Employment relations in an era of change. Multi-level challenges and responses in Europe*. Brussels: ETUI.
- Soskice, D. (2009). American Exceptionalism and Comparative Political Economy. In C. Brown, B.J. Eichengreen & M. Reich (Hrsg.), *Labor in the Era of Globalization* (S. 51-93). Cambridge: Cambridge University Press. <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511809798.003>.
- Soulsby, A., Hollinshead, G., & Steger, T. (Hrsg.). (2017). Special issue: Crisis and change in industrial relations in Central and Eastern Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 23(1), 1-112.
- Traxler, F., Blaschke, S., & Kittel, B. (2001). *National Labor Relations in Internationalized Markets: A Comparative Analysis of Institutions, Change and Performance*. Oxford: Oxford University Press.
- Van Gyes, G., & Schulten, T. (Hrsg.). (2015). *Wage bargaining under the new European economic governance: Alternative strategies for inclusive growth*. Bruxelles: ETUI.
- Van Ruysseveldt, J., & Visser, J. (Hrsg.). (1996). *Industrial relations in Europe: Traditions and transitions*. London: Sage.

- Waddington, J. (2011). *European works councils – a transnational industrial relations institution in the making*. New York: Wiley.
- Walton, R. E., & McKersie, R. B. (1965). *A behavioral theory of labor negotiations*. Ithaca: Cornell University Press.
- Wever, K. S., & Turner, L. (Hrsg.). (1995). *The comparative political economy of industrial relations*. Ithaca: Cornell University Press.
- Whitfield, K., & Strauss, G. (Hrsg.). (1998). *Researching the world of work: Strategies and methods in studying industrial relations*. Ithaca: Cornell University Press.
- Whitfield, K., & Strauss, G. (2008). *Changing traditions in industrial relations research*. IRLE Working Paper No.160-08. Abgerufen von <http://irle.berkeley.edu/workingpapers/160-08.pdf>.
- Wilkinson, A., Wood, G., & Deeg, R. (Hrsg.). (2014). *The Oxford handbook of employment relations*. Oxford: Oxford University Press.  
<http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199695096.001.0001>.